

Tilburg University

Levensloopregeling

Visser, M.R.

Published in:
Elsevier SalarisMagazine

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Visser, M. R. (2012). Levensloopregeling. *Elsevier SalarisMagazine*, 34(2), 28-28.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Levensloopregeling



Door **mr. drs. Michael Visser**, onderzoeker/docent CompetenceCenter for Pension research en het Fiscaal Instituut van Tilburg University.

In januari openden we deze serie over 'Vitaliteit en arbeidsvoorwaarden' met het goede voornemen u te informeren over de maatregelen uit het vitaliteitspakket. Dat doen we door er steeds enkele deelonderwerpen uit te lichten. Het voor-naamste doel is u te informeren, maar vooral te inspireren om bepaalde maatregelen effectief te benutten in uw HR-beleid rond langer doorwerken en mobiliteit. Vaak zijn het kleine zaken in de uitvoering en communicatie die het verschil maken. De overgangsregeling levensloopregeling is daarbij een goed voorbeeld.

De levensloopregeling is per 2012 'afgeschaft'. Samen met het spaarloon zou de levensloopregeling opgaan in een nieuwe vitaliteitsregeling. De vormgeving die het kabinet aanvankelijk voor ogen had, is door een aanvullende toezegging rond het Pensioenakkoord wezenlijk veranderd. In plaats van een overgangsregeling op basis van leeftijd (iedereen ouder dan 58 jaar), is de regeling nu opengelaten voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo van ten minste € 3.000 hadden. Financiële aanbieders van levensloopproducten hebben daar in hun marketing de laatste maanden van 2011 behoorlijk op ingespeeld. Mede met het oog op het verdwijnen van de spaarloonregeling en alle onzekerheden rond het nieuwe vitaliteitssparen (daarover later dit jaar meer in Uitgelicht).

Voorsorteren

Aangezien u als werkgever toch aan uw wettelijke verplichtingen moet blijven voldoen, is het raadzaam snel inzicht te krijgen welke werknemers (nog) levenslopen en wat het saldo op 31 december 2011 was. Niet alleen is inleggen in een regeling met minder dan € 3.000 niet meer mogelijk, maar met die kennis kunt u ook de verlofverwachtingen beter managen. Uit onderzoek blijkt dat de grootste groep levenslopers het wil inzetten voor vroegpensioen. Bent u daar op voorbereid? Weet u op welke manier uw medewerker van (stel) 60 jaar gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed? Wil hij zijn pensioen misschien vervroegd laten ingaan? Wat is er geregeld rond andere secundaire arbeidsvoorwaarden tijdens het onbetaald verlof? Betaalt u de pensioenpremie nog door? Zomaar een aantal vragen dat bij levenslopers kan opkomen en waarop van u een antwoord wordt verwacht. Voor uw verlofbeleid is het niet alleen wenselijk om heldere richtlijnen te hebben, maar ook

om deze te onderhouden. Het vitaliteits-sparen brengt in 2013 andere verplichtingen van 'goed werkgeverschap' met zich mee dan het levenslopen. Het vitaliteits-sparen loopt niet meer via een inhouding op het brutoloon via de werkgever en ook de Wet arbeid en zorg is er niet op van toepassing. Toch zullen er straks vitaliteits-spaarders zijn, die het tegoed willen opnemen voor (deeltijd) vroegpensioen of een wereldreis. Hoe wilt u daarmee omgaan? Neem in 2012 de tijd om voor te sorteren.

Enkele praktische aandachtspunten:

- Vanaf 2012 wordt er geen levenslooptegoorloofkorting meer opgebouwd;
- Alle deelnemers aan de levensloopregeling kunnen in het jaar 2013 hun levenslooptegoed zonder belastingheffing omzetten in vitaliteitssparen. De opname is daarna wel belast, maar flexibeler omdat er geen verplichte bestedingsdoelen meer zijn.
- In 2012 zullen (kleine) verlofverzoeken voor opname levensloop naar verwachting toenemen, maar slaat ook de keuzestress toe (opnemen of omzetten?);
- Vanaf 2013 kunnen alleen nog deelnemers die op 31 december 2011 € 3.000 of meer hebben opgebouwd, gebruikmaken van de levensloopregeling;
- Vergeet niet dat u als werkgever door de Wet uniformering loonbegrip vanaf 2013 (nogmaals) premies werknemersverzekeringen verschuldigd bent over de opname van het levenslooptegoed. Dit kan behoorlijke financiële impact hebben.